

ЭКОНОМИКА ТРУДА

УДК 331.1

DOI: 10.17223/19988648/49/7

Л.И. Воронина, Т.И. Касьянова, Т.Е. Радченко

СОХРАНЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГРАЖДАН ПОЖИЛОГО ВОЗРАСТА

Целью статьи является изучение условий, необходимых для сохранения человеческого капитала граждан пожилого возраста в трудовой деятельности. Авторы статьи обосновывают человеческий капитал граждан пожилого возраста как определенный вид капитала, имеющий структуру и конкретные компоненты. Уточняют состав субъектов, участвующих в разных процессах, направленных на изменение характеристик человеческого капитала. Доказывают, что самые широкие полномочия по участию в процессах формирования, сохранения, развития, инвестирования, изъятия этого вида капитала из трудовой деятельности имеет сам индивид, но и другие субъекты (государственные органы, работодатели, учреждения профессионального образования, центры занятости населения) также имеют определенные права на участие в конкретных процессах, направленных на изменение характеристик человеческого капитала. На основании анализа зарубежных и российских исследований, статистических данных авторы устанавливают связь между активностью процессов и влиянием таких факторов, как демографический, правовой, экономический, социально-культурный и организационный. Также авторами статьи разработан социологический инструментарий (анкета для опроса работников пожилого возраста), который использован для эмпирического исследования. Проведение опроса позволило получить результаты по оценке работниками пожилого возраста своего профессионального потенциала и выявить факторы, влияющие на принятие решения по продолжению трудовой деятельности. Ключевые слова: человеческий капитал, граждане пожилого возраста, трудовая деятельность, сохранение, факторы.

Понятие человеческого капитала динамично, как любое социальное и научное понятие, изменяющееся под влиянием различных факторов. В настоящее время в зарубежной и отечественной литературе исследователи, представляющие такие научные направления, как экономика и экономическая социология, активно рассматривают как само понятие «человеческий капитал граждан пожилого возраста», так и его характеристики. Для объяснения научной активности в изучении этого вида капитала, а также интересов общества к теме пожилых людей есть несколько причин. Во-первых, это накопленный международным сообществом опыт исследования проблем, связанных с общим старением населения, осознанных в конце XX – начале XXI вв. многими государствами, и соответственно поиск путей формирования общества, в котором учитываются интересы людей всех возрастов. Например, таковые интересы определенным образом отра-

жены в Международном плане действий по проблемам старения (Мадрид, 2002) [1]. Во-вторых, это влияние факторов внешней среды на представления общества о том, что является собой человеческий капитал. Сюда входит развитие научных представлений о различных носителях этого вида капитала, в том числе пожилых граждан. В-третьих, это объективное состояние возрастной структуры населения в различных странах, на которое повлиял демографический фактор, а именно: увеличилась продолжительность человеческой жизни, что повлекло общее старение населения, объективное перераспределение длительности возрастных периодов жизни человека, в том числе периода трудовой деятельности. Соответственно, возникают взаимосвязанные вопросы о том, можно ли рассматривать пожилых граждан как носителей человеческого капитала; какие характеристики в структуре человеческого капитала позволяют продолжать трудовую деятельность пожилым работникам; кто должен создавать конкретные условия, позволяющие сохранить этот вид капитала. Это комплекс вопросов, на которые нет однозначного ответа в научных исследованиях и в практике они обуславливают актуальность предлагаемой темы.

В настоящее время, по мнению авторов статьи, понятия «граждане пожилого возраста» и «человеческий капитал граждан пожилого возраста» находятся в стадии научного формирования. Именно этим объясняются многочисленные трактовки в научных исследованиях. Распространено такое понятие, как поколение «третьего возраста» с возрастной периодизацией Европейского регионального бюро: старость длится от 75 до 90 лет, а долгожительство и старчество – после 90 лет [2]. Классификация, предлагаемая Всемирной организацией здравоохранения, следующая: пожилой человек – 60–74 года; старческий возраст – 75–90 лет; долголетие – старше 90 лет. В Стратегии действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 г. понятие «граждане пожилого возраста» трактуется следующим образом: это граждане с 60 до 64 лет, достаточно активные в экономическом и социальном плане, продолжающие осуществлять трудовую деятельность; граждане с 65 до 80 лет – люди менее активные, многим из которых требуется медицинская помощь и социальные услуги; граждане старше 80 лет, имеющие множественные проблемы со здоровьем и зачастую нуждающиеся в уходе и помощи [3]. По нашему мнению, при проведении исследований необходимо учитывать правовые нормы выхода на пенсию мужчин и женщин, установленные конкретным государством, в частности Российской Федерацией. Согласно поправке, внесенной Президентом РФ Владимиром Путиным о смягчении пенсионной реформы, на полгода раньше нового пенсионного возраста, устанавливаемого ежегодным повышением на 1 год, смогут выйти те граждане, пенсионный возраст которых по старому закону должен был наступить в 2019 и 2020 гг. [4].

Существуют различные определения человеческого капитала, которые условно можно разделить на две основные группы. По мнению Т.В. Касаевой, представители одной из научных групп придерживаются мнения о

том, что человеческий капитал – это совокупность всех производительных качеств работника [5, с. 22]. Например, L. Thurow определяет человеческий капитал как «способность индивидуума к производству товаров и услуг», «его производительные способности и знания» [6, с. 15]. L. Bowen уточняет данное определение: человеческий капитал «состоит из приобретенных знаний, навыков, мотивации и энергии, которыми наделены человеческие существа и которые могут использоваться в течение определенного периода времени в целях производства товаров и услуг» [7, с. 362]. Человеческий капитал рассматривается по аналогии с финансовым капиталом как запас профессионального опыта, накопленного работником, который является ценностью для потенциального роста доходов в будущем [8, с. 198].

С. Фишер, Р. Дорнбуш и К. Шмалензи акцентируют значимость человеческого капитала как меру способности, воплощенной в человеке, приносить доход [9, с. 303]. Тема дохода и инвестиций, связанных с ним, получает развитие в трудах М. Blaug, который анализирует человеческий капитал как приведенную стоимость прошлых инвестиций в навыки людей, а не ценность людей самих по себе [10, с. 19]. Исследователи анализируют не только инвестиции, но и объекты для вложений в структуре человеческого капитала. Так, F. Machlup полагает, что таковым объектом для вложений является организация труда [11, с. 419]. G. Becker уточняет объект для вложений и полагает, что «человеческий капитал формируется за счет инвестиций в человека, среди которых можно назвать обучение, подготовку на производстве, расходы на здравоохранение, миграцию и поиск информации о ценах и доходах» [12, с. 1].

Российские исследователи развивают идеи зарубежных экономистов о том, что человеческий капитал представляет собой структуру и состоит из различных компонентов. Так, С.А. Дятлов включает в структуру человеческого капитала социально-демографические характеристики, такие как возраст, пол, уровень образования, а также способности, востребованные в том или ином социальном институте [13, с. 25]. Ю.Г. Быченко рассматривает способности, к которым относит интеллектуальные способности, умения, навыки, квалификационную подготовку, моральные качества индивидов, т.е. все то, что востребовано работодателями в трудовой сфере и позволяет им использовать труд носителей, обладающих этими компонентами, и получать прибыль. Также Ю.Г. Быченко полагает, что компонентами человеческого капитала являются физические способности людей, необходимые им для выполнения трудовых операций, и, конечно же, здоровье [14, с. 56]. По мнению таких исследователей, как М.Б. Денисенко и А.А. Саградов, в структуру человеческого капитала входят биологический и культурный компоненты [15, с. 32]. Обобщая идеи зарубежных и российских исследователей, авторы статьи полагают, что человеческий капитал граждан пожилого возраста можно выделить как

особый вид капитала и рассматривать его как структуру с присущими ей компонентами, которые могут быть сгруппированы следующим образом:

1. Это производственный компонент, в который входят способности индивидуума к выполнению конкретных трудовых функций, в том числе деловые качества; профессиональные знания и навыки, используемые для производства товаров или услуг; квалификационная подготовка, соответствующий уровень профессионального образования и квалификации; профессиональный опыт.

2. Далее, в структуру входит биологический компонент, который можно рассматривать как физические способности индивидуума, необходимые для выполнения трудовых операций (возраст, пол и уровень здоровья). При этом необходимо уточнить понятие «здоровье»: оно характеризуется не только наличием или отсутствием конкретных заболеваний, включая профессиональные, но и такими психоэмоциональными характеристиками, дополняющими характеристики здоровья, как стрессоустойчивость, гибкость в принятии решений, способность к изменениям, тип темперамента, позволяющий максимально результативно выполнять трудовые функции.

3. Следующий компонент структуры – культурный компонент, который состоит из стереотипов мышления и поведения; ценностей, потребностей, интересов, норм поведения, увеличивающих или уменьшающих индивидуальную и общественную продуктивность деятельности индивида – носителя человеческого капитала.

Несомненно, что для теоретических исследований представляет интерес изучение не только структуры человеческого капитала граждан пожилого возраста, но и полномочий различных субъектов, вовлеченных в процессы изменения этого вида капитала. Помимо основного субъекта – человека как владельца этого вида капитала можно выделить другие субъекты. Например работодателей. Для них, принимающих решения о продолжении (или прекращении) трудовых отношений с пожилыми работниками, есть значимые компоненты в структуре человеческого капитала. К таковым относятся трудовые навыки и здоровье, которые можно объективно оценить. На решения работодателей также влияют представления и стереотипы о пожилых работниках. Такие выводы подкреплены мнением зарубежных исследователей Van Dalen, P. Hendrik, K. Henkens и J. Schippers о том, что приоритетными для работодателей в принятии решений являются именно трудовые навыки пожилых работников по сравнению с такими деловыми качествами, как надежность и целеустремленность [16, с. 321]. G. Martin, D. Dymock, S. Billett, G. Johnson, изучив кадровые решения, принимаемые менеджерами австралийских компаний относительно пожилых работников, приходят к следующим выводам: для оценки результативности труда пожилых работников недостаточно применять такие же методы, как для работников других возрастных групп, подход к оценке возможностей должен быть гибким и основанным на всестороннем анализе информации [17, с. 992]. Нидерландские исследователи A. Kroon, M. Van Selm, C.L. Ter Hoeven, R. Vliegthart полагают, что пожилые со-

трудники сталкиваются с серьезной проблемой в трудоустройстве отчасти из-за доминирующих стереотипов о них. Причем негативные стереотипы о пожилых сотрудниках более распространены в средствах массовой информации, чем в корпоративных [18, с. 168].

В то же время пожилые работники при решении о продолжении или прекращении трудовой деятельности принимают во внимание иные компоненты человеческого капитала. Так, S. Rausch отмечает значение социальных потребностей, не только связанных с работой [19]. К субъектам, вовлеченным в процессы изменения человеческого капитала, несомненно, относится государство. Так, M. Danson и K. Gilmore исследуют роль государства, принимающего законы, и профсоюзов, регулирующих социально-трудовые отношения работников и работодателей. Шотландские исследователи отмечают, что государственные органы ищут различные способы для облегчения перехода к экономике, в которой стареющее население является преобладающим. Авторы анализируют неоднозначную реакцию работодателей и профсоюзов шотландского высшего образования в ответ на отмену пенсионного возраста по умолчанию и введение положений о равенстве занятости (или отмене положений о пенсионном возрасте). Неоднозначность реакции шотландского общества объясняется тем, что работники пожилого возраста, относящиеся к разным отраслям, демонстрируют различные характеристики: например, университетские преподаватели пожилого возраста давно демонстрируют постиндустриальную гибкость за пределами пенсионного возраста, установленного законом [20, с. 1332].

A. Fejes анализирует услуги, которые оказывает правительство Швеции для трудоустройства пожилых граждан в секторе здравоохранения, в том числе услуги по повышению квалификации без отрыва от работы. По мнению этого автора, принятие пожилыми гражданами решения о прохождении повышения квалификации означает, что они принимают ответственность на себя, а не только возлагают ее на государственные органы, предоставляющие таковую услугу [21, с. 99]. H.P. Tews, W. K. Schreiber, J. Schott рассматривают результаты профессиональной интеграции пожилых граждан за последние два десятилетия, а также результаты опросов клиентов, представленные немецкими центрами профессиональной переподготовки. По их мнению, на результаты профессиональной интеграции пожилых немецких граждан влияют такие компоненты, как уровень инвалидности, пол, возраст, семейное положение и самое главное – вновь полученный уровень профессиональной квалификации [22, с. 43].

Правительство Российской Федерации также вынуждено включаться в процесс сохранения человеческого капитала граждан пожилого возраста, для этого есть объективные демографические и экономические факторы. Если общая численность населения в России на 1 января 2018 г. составляла 146 880 432 чел., то население старше 60 лет – 28,7 млн чел., а к 2030 г. эта возрастная категория будет составлять 33,2 млн чел. [23]. Сокращение численности трудоспособного населения может отрицательно повлиять на состояние российского рынка труда. Изменение численности возрастных

групп, занятых трудовой деятельностью, отражается на численности граждан по уровням профессионального образования и квалификации, а в структуре человеческого капитала отражается на характеристиках производственного компонента. Так, в 2017 г. работающих российских пенсионеров, относящихся к квалифицированным и высококвалифицированным работникам, осталось всего 9,883 млн чел., или 22,9% от числа всех лиц пенсионного возраста (в 2011 г. работающих пенсионеров было 31,2%, в 2016 г. – 35,7%) [24]. Возникают определенные риски с замещением квалифицированных и высококвалифицированных кадров, вышедших на пенсию в промышленности [25, с. 502], образовании (особенно в дошкольном, основном общем и среднем общем) [26, с. 39], здравоохранении [27, с. 75].

Результаты исследований позволяют делать вывод о том, что для сохранения человеческого капитала граждан пожилого возраста нужны скоординированные действия государственных органов, профсоюзов работников и работодателей и в целом общества. Но также важно понимать, какие действия должен осуществлять сам человек для сохранения этого вида капитала. С целью выявления компонентов человеческого капитала, значимых для пожилых работников, а также определения факторов, влияющих на принятие решений по продолжению трудовой деятельности, авторами статьи проведено эмпирическое исследование с применением социологического метода (опроса на основе разработанной анкеты). Выдвинута гипотеза о том, что к значимым компонентам человеческого капитала относятся квалификация, профессиональный опыт, профессиональный статус, потребности, здоровье, психоэмоциональные характеристики (степень стрессоустойчивости, способность выдерживать высокий темп работы). Предполагается, что на самооценку человеческого капитала влияют различные профессиональные статусы (наемный работник, предприниматель, имеющий свой бизнес; самозанятый), а также статус занятости (пенсионер работающий или неработающий). Характеристики таких компонентов, как квалификация, профессиональное образование, опыт, профессиональный и статус занятости, могут изменяться. Совокупность таковых изменений можно рассматривать как профессиональный потенциал. Также предполагается, что на процесс сохранения человеческого капитала работников пожилого возраста влияют разные факторы: организационный и социокультурный.

Авторами статьи проведено эмпирическое социологическое исследование, в котором приняли участие 418 человек в возрасте от 50 до 72 лет. Характеристика выборки следующая: 68,4% респондентов работающие; из них 60,8% пенсионеры, работающие по найму; 7,6% имеют свое дело или самозанятые; 25,4 % неработающие пенсионеры; 1,9% безработные. 61,7% опрошенных женщины и 38,3% мужчины. Подавляющее большинство (89,9%) респондентов проживают в городах Свердловской области (областном центре и городах-спутниках). В основном это люди, имеющие высокую квалификацию, подтверждаемую соответствующим профессиональным образованием: половина респондентов (49,3%) имеет высшее об-

разование, 31,7% – среднее профессиональное образование. 32,7% опрошенных имеют доход выше 40 тысяч рублей на одного члена семьи и только 5,9% имеют доход меньше 10 тысяч. Самый высокий процент среди опрошенных – это те, кому хватает денег на покупку бытовой техники, но автомобиль купить не могут (34,8%). Респонденты достаточно высоко оценивают свой профессиональный потенциал. Средняя оценка профессионального потенциала респондентами по 10-балльной шкале составляет 7,5 балла, при этом оценка в 8 баллов часто встречающаяся. 76,4% респондентов оценивают профессиональный потенциал в 7 и более баллов. И только у 8,9% респондентов оценка менее 5 баллов (от 1 до 4). Выше оценка профессионального потенциала у мужчин, чем у женщин: 84,7% мужчин оценивают профессиональный потенциал в 7 баллов и только 71,8% женщин. Наиболее высоко профессиональный потенциал оценивают люди с высшим и средним уровнями профессионального образования. Видимо, оценка профессионального потенциала зависит от профессионального статуса и занятости пожилых людей. Высокую профессиональную самооценку демонстрируют респонденты, имеющие свое дело: 85,8% оценили таковую в 7 баллов. Работающие пенсионеры выше оценивают свой профессиональный потенциал, чем неработающие. Так, 91,0% работающих пенсионеров оценили на 7 баллов свой профессиональный потенциал, по сравнению с 61,6% неработающих пенсионеров. Руководители, специалисты высшего и среднего уровней квалификации, а также квалифицированные рабочие демонстрируют более высокую профессиональную самооценку (7 баллов), чем технические служащие, работники сферы услуг и низкоквалифицированные рабочие: 87,5% руководителей, 81,6% специалистов высшей квалификации, 72,7% квалифицированных рабочих и только 50,9% низкоквалифицированных рабочих.

Выявлено, что оценка профессионально-должностного статуса работников пожилого возраста зависит от размеров среднемесячного дохода. Профессиональная самооценка выше у работников, имеющих более высокий доход, включающий зарплату и пенсию. Высокая самооценка профессионального потенциала является значимым критерием, позволяющим делать вывод о том, насколько пожилой человек принимает себя в новой для него социальной роли («работающий пенсионер»). Продолжение активной трудовой деятельности оказывает позитивное влияние на социальное самочувствие пожилых людей, способствует сохранению социальных ролей (в трудовой, семейной сферах), значимости в семье и преодолению кризиса позднего возраста. Результаты опроса позволяют выявить мотивы и связанные с ними потребности для продолжения трудовой занятости граждан пожилого возраста. Наряду с материальными мотивами (50,0% ответивших), значительное место респонденты уделяют социальным мотивам, в том числе 22,6% опрошенных отметили нужность и значимость в семье и трудовом коллективе. На потребности в профессиональном общении указали 13,2%, на возможности передачи опыта работникам других возрастных групп – 7,9% опрошенных.

Респонденты демонстрируют разные степени социально-профессиональной адаптации и сохранения человеческого капитала. 58,1% работают на той же работе, что и до наступления пенсионного возраста, 21,2% поменяли работу, 20,7% после наступления пенсионного возраста уволились и больше не работали. Также по результатам опроса выявлено, что пол, профессионально-должностной статус и уровень образования взаимосвязаны как компоненты человеческого капитала и определяют выбор различных стратегий поведения пожилыми людьми после выхода на пенсию. Так, мужчины-респонденты (61,5%) более активны и мотивированы на продолжение трудовой карьеры после наступления пенсионного возраста, чем женщины (57,4%). Возможно, это связано с гендерными стереотипами, распространенными в российском обществе. Женщины легче меняют профессионально-должностной статус только на семейный статус «бабушка - воспитательница внуков». Также результаты опроса свидетельствуют о том, что более высокий уровень образования положительно одинаково влияет на принятие решения о продолжении трудовой деятельности как мужчинами, так и женщинами. Среди вариантов предпочитаемого трудоустройства респонденты чаще всего называют такой как работа по имеющейся специальности (54,3%), или же при смене специальности 24,9% желают использовать имеющиеся навыки. И только 4% опрошенных готовы кардинально поменять сферу деятельности и освоить новые специальности. При этом 16,8% опрошенных согласны на работу, которая будет требовать более низкой квалификации.

Готовность снизить уровень ожиданий и карьерных притязаний является важным условием трудового долголетия работников пожилого возраста. Принятие такой стратегии позволяет не только сохранить или получить рабочее место, но и выстроить более гибкий рабочий график. Ответы респондентов свидетельствуют о том, что возможность иметь гибкий рабочий график и больше свободного времени является необходимым условием для трудовой деятельности пожилых людей. Несмотря на то, что 29,6% опрошенных выбрали обычный график работы как условие продолжения трудовой деятельности, тем не менее 27,3% предпочитают свободный график, 26,5% – сокращенный рабочий день, а 9,9% респондентов – работу в удаленном доступе, остальные надомный труд.

Подавляющее большинство опрошенных хотели бы изменить условия своей трудовой деятельности и сделать их более щадящими. Хотя законодательством РФ не установлены специальные требования к условиям труда и режиму работы работников этого возраста, но есть положительный международный опыт, который нашел отражение в Рекомендациях о пожилых трудящихся, утвержденных Международной организацией труда [28]. Также результаты опроса позволяют выяснить, какие сложности испытывают пожилые по поводу сохранения работы. Наибольшее беспокойство у пожилых работников вызывают ускорение темпов работы, нарастание изменений, за которыми, по мнению респондентов, сложно успевать. Вместе с тем анализ ответов позволяет сделать вывод о том, что нехватка профессиональных

знаний и навыков, а также устаревший профессиональный опыт не являются основными проблемами для продолжения трудовой деятельности.

Отмечены следующие сложности, которые испытывают пожилые работники по поводу сохранения работы: 32,1% считают, что очень ускорился темп работы, много изменений, за которыми работники не успевают; 22,0% полагают, что пожилые активно выталкиваются на пенсию как неэффективная рабочая сила, соответственно люди испытывают стрессы; 22,0% признали, что опыт работников старших поколений не ценится. Но половина опрошенных (50,3%) не испытывают никаких сложностей. Также по результатам опроса выявлены условия, препятствующие продолжению трудовой деятельности граждан предпенсионного и пенсионного возраста. Респонденты отмечают отсутствие нужных вакансий. Но, по мнению авторов статьи, препятствием для занятости часто является отсутствие у пожилых граждан навыков в поиске вакансий. В то же время на сайте Федеральной службы по труду и занятости созданы клиентоориентированные сервисы и общероссийская база вакансий «Работа в России». Поэтому владение данным навыком и использование интернет-сервиса может оказывать помощь в трудоустройстве гражданам этого возраста.

Продолжению трудовой деятельности граждан предпенсионного и пенсионного возраста препятствует, по мнению респондентов, наличие отрицательных стереотипов у работодателей. Например, один из таких российских стереотипов, что трудовая дискриминация имеет женское лицо, и больше всего работодатели подвергают дискриминации женщин. Но при оценке распространенности эйджизма респонденты не демонстрируют гендерных различий. Мужчины даже несколько острее чувствуют эту проблему (29,1%) по сравнению с женщинами (24,4%). Следующий стереотип о том, что в трудовой сфере россияне постоянно сталкиваются с дискриминаций по возрасту. Это представление подтверждается результатами опроса: с дискриминаций сталкиваются люди предпенсионного и раннего пенсионного возраста. При этом помимо возраста на ощущение дискриминации влияет уровень профессионально-должностного статуса. Есть предположение, что уровень дискриминации по возрасту различается на региональных рынках труда. Так, в Свердловской области в большей степени с проявлением дискриминации встречаются 46,7% работников торговли и сферы услуг, 39% руководителей, 28,6% специалистов высшей квалификации. Представители этих возрастных групп, вероятно, экстраполируют свой личный опыт на оценку ситуации с дискриминаций в целом. Уровень дискриминации как высокий определяют 30,0% руководителей и 25,9% специалистов высшей квалификации. В то время как эта проблема фактически не затрагивает квалифицированных рабочих: только 4,2% опрошенных оценивают дискриминацию как высокую. Заметим, что чем выше профессионально-должностной статус респондентов, тем больше выражена у них готовность защищать свои права на рынке труда.

Результаты эмпирического исследования позволяют сделать следующие выводы. У многих российских граждан есть соответствующий профессио-

нальный потенциал для сохранения человеческого капитала в трудовой деятельности, а именно: достаточный уровень профессионального образования и квалификации, наличие трудовой мотивации, детерминированной потребностями материального и социально-психологического характера (поддержание достаточного уровня доходов, высокого социального статуса в семье и обществе, ощущение независимости и самоуважения). Продолжение профессиональной деятельности является показателем успешности в социально-профессиональной адаптации людей пожилого возраста. Однозначно, что сохранение человеческого капитала граждан пожилого возраста зависит не только от них самих, но и работодателей, а именно от создания ими организационных условий, преодоления негативных стереотипов. Такая задача, как формирование новых ценностных установок для объективного восприятия человеческого капитала этой возрастной категории, является общей для российского общества. Поэтому важно осмыслить имеющийся опыт других стран, признавших, что старший возраст постепенно превращается в достаточно длительный этап жизни людей, одновременно специфический и полноценный, наполненный разными видами активности, в том числе трудовой активностью.

В целом к научной новизне результатов теоретического и эмпирического исследования, представленных в статье, можно отнести следующее. Это выделение человеческого капитала граждан пожилого возраста как определенного вида капитала на основании возраста (предпенсионного и пенсионного) и его сохранения в трудовой деятельности. Далее, на основе структурного подхода проведена классификация компонентов человеческого капитала граждан пожилого возраста следующим образом: 1) производственный компонент, в который входят способности индивидуума к выполнению конкретных трудовых функций; профессиональные знания и навыки, используемые для производства товаров или услуг; квалификационная подготовка, соответствующий уровень профессионального образования и квалификации; степень трудовой мотивации, которой наделен индивидуум и его профессиональный опыт; 2) биологический компонент как физические способности индивидуума, необходимые для выполнения трудовых операций (уровень здоровья, возраст и пол); 3) культурный компонент, состоящий из образцов, или стереотипы мышления и поведения; ценностей, норм поведения, увеличивающих индивидуальную и общественную продуктивность деятельности индивида – носителя человеческого капитала.

Также к научной новизне, нашедшей отражение в результатах исследования и соответственно в статье, относится уточнение состава субъектов, которые могут в соответствии со своими полномочиями участвовать в разных процессах, направленных на изменение характеристик человеческого капитала: непосредственно сам человек предпенсионного и пенсионного возраста; государственные органы (законодательные и исполнительные); представители бизнеса (корпорации, иные типы организаций); учреждения профессионального образования: колледжи, вузы, государственные центры

дополнительного профессионального образования, негосударственные учреждения профессионального образования; центры занятости населения. Несомненно, что самые широкие полномочия по участию во всех процессах имеет непосредственно индивид – обладатель этого вида капитала: он может участвовать в формировании, сохранении, развитии, инвестировании, капитализации, оценке, изъятии этого вида капитала из трудовой деятельности. Но и другие субъекты в соответствии с их полномочиями имеют право принимать участие в конкретных процессах. Степень динамизма процессов зависит от различных факторов (демографического, правового, экономического, социально-культурного, организационного), влияющих как положительно, так и отрицательно на принятие решений работниками пожилого возраста о продолжении трудовой деятельности.

Также авторы статьи углубляют результаты исследований российских авторов по оценке эффективности человеческого капитала граждан пожилого возраста. По их мнению, для этого целесообразно применять не только экономические, но и социологические методы. Так, авторами разработан инструментарий, применение которого позволяет получить результаты по оценке работниками пожилого возраста своего профессионального потенциала, выявить факторы, влияющие на принятие решения по продолжению их трудовой деятельности и обучению. Существуют перспективы для дальнейших научных разработок в данном направлении. Видится целесообразность в изучении зарубежного и российского опыта по выявлению наилучших нормативно-правовых и организационных условий, необходимых для продолжения трудовой деятельности и обучения работников пожилого возраста; в исследовании методов, применение которых позволяет оценить как экономическую, так и социальную эффективность человеческого капитала граждан пожилого возраста. Перспективным представляется изучение технологий по изменению отрицательных стереотипов, пока еще преобладающих в российском обществе, относительно граждан пожилого возраста как носителей человеческого капитала.

Литература

1. *Мадридский* международный план действий по проблемам старения 2002 года. Принят второй Всемирной ассамблеей по проблемам старения, Мадрид, 8–12 апр. 2002 г. // Организация Объединенных Наций: офиц. сайт. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/ageing_program.shtml (дата обращения: 08.09.2019).
2. *Возрастная* классификация Всемирной организации здравоохранения. URL: <https://agesecrets.ru/vozrast/vozrastnaya-klassifikatsiya-vsemirnoj-organizatsii-zdravoohraneniya#i> (дата обращения: 21.08.2019).
3. *Стратегия* действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года: распоряжение Правительства Российской Федерации от 5 февраля 2016 г. № 164-р.
4. *Современная* пенсионная энциклопедия. URL: <https://pensiology.ru/news/vygod-napensiju-po-novomu-zakonu-s-2019-tablica/> (дата обращения: 10.08. 2019).
5. *Касаева Т.В.* Расширительная трактовка понятия человеческого капитала // *Terra economicus*. 2013. Т. 11, № 2. Ч. 2.
6. *Thurow L.* Investment in Human Capital. Belmont, 1970.

7. *Bowen L.* Investment in Learning. San Francisco, 1978.
8. *Begg D.* Economics. 1991.
9. *Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи К.* Экономика. М.: Дело, 1993.
10. *Blaug M.* An Introduction to the Economics of Education. 1970.
11. *Machlup F.* The Economics of Information and Human Capital. Princeton, 1984. P. 419.
12. *Becker G.S.* Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. N.Y., 1964.
13. *Дятлов С.А.* Основы теории человеческого капитала. СПб., 1994. 160 с.
14. *Быченко Ю. Г.* Социологическая концепция человеческого капитала. Саратов: Поволжская академия государственной службы, 2000. 112 с. URL: http://www.inspp.ru/index.php?option=com_content&task=view&id=84&Itemid=0 (дата обращения: 19.05.2019).
15. *Денисенко М.Б., Саградов А.А.* Сравнительная ценность различных форм человеческого капитала в России // Человеческий капитал в России в 1990-х гг.: сб. ст. / под ред. А.А. Саградова. М., 2000. С. 32–52.
16. *Van Dalen, Hendrik P., Henkens K., Schippers J.* Productivity of Older Workers: Perceptions of Employers and Employees // Population and development review. 2010, jun. Vol. 36, iss. 2. URL: <https://doi.org/10.1111/j.1728-4457.2010.00331.x> (access date: 20.05.2019).
17. *Martin G., Dymock D., Billett S., Johnson G.* In the name of meritocracy: Managers' perceptions of policies and practices for training older workers // Ageing and Society. 2014. № 34 (6). P. 992–1018.
18. *Kroon A.C., Van Selm M., Ter Hoeven C.L., Vliegenthart R.* Reliable and unproductive? Stereotypes of older employees in corporate and news media // Ageing and Society. 2018. № 38 (1). P. 166–191.
19. *Rausch S.* Retired adults: Perceptions on successful retirement (Order No. 3611380) // Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. 2013. (1501659016). URL: <https://search.proquest.com/docview/1501659016?accountid=30419> (access date: 19.08.2019).
20. *Danson M., Gilmore K.* Employability and flexible retirement: Variations in academia in an age of austerity // Geoforum. 2012. № 43 (6).
21. *Fejes A.* Discourses on employability: Constituting the responsible citizen // Studies in Continuing Education. 2010. № 32 (2).
22. *Tews H.P., Schreiber W.K., Schott J.* Vocational rehabilitation in German vocational retraining centres and results of Berufsförderungswerk Heidelberg gGmbH // Rehabilitation. 2003. № 42 (1). P. 36–44. URL: <https://www.thieme-connect.de/DOI/DOI?10.1055/s-2003-37050> (access date: 22.08.2019).
23. *Оценка численности постоянного населения на 1 января 2018 г. и в среднем за 2017 г.: данные Росстата от марта 2018 года.* URL: <http://www.statdata.ru/russia> (дата обращения: 20.05.2019).
24. *Ситуация на рынке труда в таблицах, графиках, диаграммах.* URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/situaz.pdf (дата обращения: 21.05.2019).
25. *Гайсина Л.М.* Дефицит в стране изобилия: нехватка высококвалифицированных кадров в системе нефтегазового комплекса России // Электронный научный журнал «Нефтегазовое дело». 2011. № 6. С. 501–509. URL: <http://ogbus.ru/article/view/deficit-v-strane-izobilii-nexvatka-vysokokvalificirovannykh-kadrov-v-sisteme-neftegazovogo-kompleksa-rossii> (access date: 16.05.2019).
26. *Волобуева Л.М.* Проблемы кадрового обеспечения и подготовка педагогов дошкольного образования // Педагогическое образование и наука. 2018. № 3. С. 38–43.
27. *Лень Л.С., Никулина Т.Н.* Управление медицинским учреждением в современных условиях: проблемы и пути решения // Вестник Астраханского государственного технического университета. Серия: Экономика. 2016. № 2. С. 73–80.
28. *Рекомендация № 162 о пожилых трудящихся* // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. Женева, 1957–1990. Т. 2. URL: <http://docs.cntd.ru/document/901879564> (дата обращения: 09.09.2019).

Elderly Citizens' Human Capital Preservation in the Labor Activity

Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika – Tomsk State University Journal of Economics. 2020. 49. pp. 96–109. DOI: 10.17223/19988648/49/7

Lyudmila I. Voronina, Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin (Yekaterinburg, Russian Federation). E-mail: voronina_612@outlook.com

Tatiana I. Kasyanova, Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin (Yekaterinburg, Russian Federation). E-mail: kasyanova.t@gmail.com

Tatiana E. Radchenko, Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin (Yekaterinburg, Russian Federation). E-mail: t.radchenko@mail.ru

Keywords: human capital, elderly citizens, work activities, preservation, factors

The aim of the article is to study conditions for preserving elderly citizens' human capital in labor activities. The authors of the article define the human capital of elderly citizens as a certain type of capital with its structure and specific components. They clarify the composition of entities involved in various processes aimed at changing characteristics of the human capital. They prove that an individual possesses the broadest powers to participate in the formation, preservation, development, investment, withdrawal of this type of capital from labor activity; however, other entities (state bodies, employers, higher education institutions, employment centers) also have certain rights to participate in specific processes changing characteristics of the human capital. Relying on the analysis of foreign and Russian studies and statistical data, the authors establish a connection between the activity of the processes and the influence of demographic, legal, economic, sociocultural, and organizational factors. In addition, the authors have developed a sociological toolkit (a questionnaire for interviewing elderly workers) used for an empirical research. The questionnaire has allowed obtaining results on how elderly workers assess their professional potential, as well as identifying factors affecting the decision to continue working.

References

1. UN. (2002) *Madrid International Plan of Action on Ageing*. Adopted by the Second World Assembly on Ageing, Madrid, April 8–12. 2002. [Online] Available from: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/ageing_program.shtml. (Accessed: 08.09.2019). (In Russian).
2. Agesecrets.ru. (2018) *WHO Age Group Classification*. [Online] Available from: <https://agesecrets.ru/vozrast/voznrastnaya-klassifikatsiya-vsemirnoj-organizatsii-zdravoohraneniya#i>. (Accessed: 21.08.2019). (In Russian).
3. Russian Federation. (2016) *The Action Strategy in the Interests of Senior Citizens in the Russian Federation Until 2025: Order of the Government of the Russian Federation No. 164-r of February 5, 2016*.
4. Pensiology.ru. (2019) *Schedule for Retiring Under the New Law*. [Online] Available from: <https://pensiology.ru/news/vygod-na-pensiju-po-novomu-zakonu-s-2019-tablica/>. (Accessed: 10.08. 2019). (In Russian).
5. Kasaeva, T.V. (2013) Expanding Definition of the Human Capital Structure. *Terra economicus*. 11 (2):2.
6. Thurow, L. (1970) *Investment in Human Capital*. Belmont: Wadsworth.
7. Bowen, L. (1978) *Investment in Learning*. San Francisco: JosseyBass.
8. Begg, D. (1991) *Economics*. McGraw-Hill.
9. Fischer, S., Dornbusch, R. & Schmalensee, R. (1993) *Ekonomika* [Economics]. Translated from English. Moscow: Delo.
10. Blaug, M. (1970) *An Introduction to the Economics of Education*. London: Allen Lane; The Penguin Press.
11. Machlup, F. (1984) *The Economics of Information and Human Capital*. Princeton: Princeton University Press.

12. Becker, G.S. (1964) *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. University of Illinois at Urbana-Champaign's Academy for Entrepreneurial Leadership Historical Research Reference in Entrepreneurship.
13. Dyatlov, S.A. (1994) *Osnovy teorii chelovecheskogo kapitala* [Fundamentals of the Theory of Human Capital]. St. Petersburg: Saint-Petersburg State University of Economics.
14. Bychenko, Yu.G. (2000) *Sotsiologicheskaya kontseptsiya chelovecheskogo kapitala* [Sociological Concept of Human Capital]. Saratov: Volga Academy of Public Administration. [Online] Available from: http://www.inspp.ru/index.php?option=com_content&task=view&id=84&Itemid=0. (Accessed: 19.05.2019).
15. Denisenko, M.B. & Sagradov, A.A. (2000) Sravnitel'naya tsennost' razlichnykh form chelovecheskogo kapitala v Rossii [Comparative Value of Various Forms of Human Capital in Russia]. In: Sagradov, A.A. (ed.) *Chelovecheskiy kapital v Rossii v 1990-kh gg.* [Human Capital in Russia in the 1990s]. Moscow: MAKSS Press. pp. 32–52.
16. Van Dalen, Hendrik, P., Henkens, K. & Schippers, J. (2010) Productivity of Older Workers: Perceptions of Employers and Employees. *Population and Development Review*. June. 36 (2). DOI: 10.1111/j.1728-4457.2010.00331.x.
17. Martin, G., Dymock, D., Billett, S. & Johnson, G. (2014) In the name of meritocracy: Managers' perceptions of policies and practices for training older workers. *Ageing and Society*. 34 (6). pp. 992–1018.
18. Kroon, A.C. et al. (2018) Reliable and unproductive? Stereotypes of older employees in corporate and news media. *Ageing and Society*. 38 (1). pp. 166–191.
19. Rausch, S. (2013) *Retired adults: Perceptions on successful retirement* (Order No. 3611380). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (1501659016). [Online] Available from: <https://search.proquest.com/docview/1501659016?accountid=30419>. (Accessed: 19.08.2019).
20. Danson, M. & Gilmore, K. (2012) Employability and flexible retirement: Variations in academia in an age of austerity. *Geoforum*. 43 (6).
21. Fejes, A. (2010) Discourses on employability: Constituting the responsible citizen. *Studies in Continuing Education*. 32 (2).
22. Tews, H.P., Schreiber, W.K. & Schott, J. (2003) Vocational rehabilitation in German vocational retraining centres and results of Berufsförderungswerk Heidelberg gGmbH. *Rehabilitation*. 42 (1). DOI: 10.1055/s-2003-37050
23. Rosstat. (2018) *Otsenka chislennosti postoyannogo naseleniya na 1 yanvarya 2018 g. i v srednem za 2017 g.* [Estimated Resident Population as of January 1, 2018 and on Average for 2017]. [Online] Available from: <http://www.statdata.ru/russia>. (Accessed: 20.05.2019).
24. Rosstat. (2019) *Situatsiya na rynke truda v tablitsakh, grafikakh, diagrammakh* [The Situation on the Labor Market in Tables, Graphs, Charts]. [Online] Available from: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/situaz.pdf. (Accessed: 21.05.2019).
25. Gaysina, L.M. (2011) Deficiency in an Abundance Country: Shortage of Highly-Qualified Personnel in Russian Petroleum Industry. *Neftegazovoe delo – Oil and Gas Business*. 6. pp. 501–509. [Online] Available from: <http://ogbus.ru/article/view/deficit-v-stranizobiliya-nexvatka-vysokokvalificirovannyx-kadrov-v-sisteme-neftegazovogo-kompleksa-rossii>. (Accessed: 16.05.2019).
26. Volobueva, L.M. (2018) Issues of Staffing and Training of Preschool Education Teachers. *Pedagogicheskoe obrazovanie i nauka*. 3. pp. 38–43. (In Russian).
27. Len', L.S. & Nikulina, T.N. (2016) Management of the Medical Institution in Modern Conditions: Problems and Solutions. *Vestnik Astrakhanskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta. Seriya: Ekonomika – Vestnik of Astrakhan State Technical University. Series: Economics* 2. pp. 73–80. (In Russian).
28. International Labor Organization. (1980) *Rekomendatsiya № 162 o pozhiykh trudyashchikhsya* [Older Workers Recommendation No. 162]. [Online] Available from: <http://docs.cntd.ru/document/901879564>. (Accessed: 09.09.2019).